

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

FIDEL ERCULINO RHODES CUSTÓDIO

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O EMPREGADO RURAL:  
REFLEXOS NA APOSENTADORIA POR IDADE**

CURITIBA

2019

FIDEL ERCULINO RHODES CUSTÓDIO

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O EMPREGADO RURAL:  
REFLEXOS NA APOSENTADORIA POR IDADE**

Artigo científico apresentado como requisito de aprovação na disciplina DV455 – Trabalho de Conclusão de Curso II. Curso de Bacharelado em Direito – Habilitação em Direito do Estado, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Ricardo Opuszk

CURITIBA

2019

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

FIDEL ERCULINO RHODES CUSTÓDIO

### **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O EMPREGADO RURAL: REFLEXOS NA APOSENTADORIA POR IDADE**

Artigo Científico aprovado como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito, Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientador:

---

Prof. Dr. Paulo Ricardo Opuszka

Membros da banca:

---

Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Júnior

---

Prof. Me. Pedro Augusto Cruz Porto

Curitiba, 09 de outubro de 2019

## **AGRADECIMENTOS**

Neste momento importante de minha vida, no fim do curso de Direito da Universidade Federal do Paraná, tenho de agradecer a diversas pessoas e algumas instituições, sem pelos quais tudo isso não seria possível.

Primeiramente agradeço a Deus por todas as oportunidades que me foram abertas, sendo que acredito fielmente que nada vem pelo acaso, mas por suas mãos. Muito obrigado por me dar a paciência para aguentar toda essa luta, por me ajudar a saber conviver com várias pessoas distintas. Muito obrigado por não me deixar corromper, e me manter lúcido de minha origem, de onde vim e para onde tenho voltar. Muito obrigado por tantas pessoas novas que chegaram nessa vida e que serão levadas para o resto da vida. Obrigado por tudo.

Agradeço a meu Pai Sebastião Erculino Custódio e minha Mãe Maria do Rosário Rhodes Custódio, que sempre foram minha base a vida toda, e me deram todo o suporte e ânimo, para que conseguisse ficar longe de casa, em terra estranha por cinco anos, realizando este curso e não perder a oportunidade. É cansativo, mas estou terminando, estou feliz e devo minha vida a vocês. A vocês de todo meu ser e todo meu amor.

Quero agradecer imensamente a minha companheira Suelen Caroline Kunz, que esteve a meu lado nessa luta durante todo o curso, superando dificuldades, tolerando o estresse do dia-a-dia, e por final saindo com a sensação de dever cumprido. A ela todo meu amor.

Agradeço ao Movimento dos Pequenos Agricultores e às Escolas Famílias Agrícolas Normília Cunha dos Santos e Jacyra de Paula Miniguite, que dentre tantos me oportunizaram a formação, e a porta de entrada para este curso, a luta está apenas começando, mas uma das etapas está sendo concluída. Meu muito obrigado.

Agradeço a Turma Nilce de Souza Magalhães (PRONERA). Dentre todas nossas divergências, o convívio foi ótimo, a luta foi dura, mas superamos. A cada estudante meu abraço e carinho. Está marcado para resto dessa minha existência. Muito obrigado.

Quero agradecer ao Escritório e Instituto Defesa da Classe Trabalhadora (DECLATRA), pela oportunidade de adquirir experiência na prática da advocacia ao longo desses anos. Obrigado pela confiança, pela troca de experiência e pela alegria do trabalho.

No mais agradeço a todos meus professores, pelo conhecimento, pela ajuda, pela cobrança, por me mostrar um pouco do que é Universidade, e que o camponês também consegue fazer Direito.

Por tudo e por todos, muito obrigado. Firmes na luta.

## **RESUMO**

O presente trabalho busca fazer pequeno apanhado histórico do direito do trabalho no Brasil, seu surgimento e alterações de concepção frente aos modelos econômicos e políticos em que o Estado aderiu. No mesmo contexto, busca-se demonstrar como a figura do trabalhador rural veio a ser caracterizada, e como a legislação do mesmo foi criada, expondo seu conteúdo e suas críticas. Aborda-se a criação da reforma trabalhista pela edição da Lei 13.467/2017, especificamente sobre a modalidade do Contrato de Trabalho Intermitente e como o mesmo pode ser aplicado nas relações de emprego no campo, na figura do empregado rural, e como a penosidade do trabalho e precarização podem ser aumentados. Por fim, faz-se uma análise do possível impacto do Contrato de Trabalho Intermitente no direito constitucional e previdenciário de aposentadoria, expondo os requisitos de concessão do benefício, e os obstáculos que serão criados para o preenchimento dos mesmos, ante a lacuna legislativa criada pelo conflito de conceitos da legislação trabalhista e previdenciária.

Palavras Chave: Contrato Intermitente; Direito do Trabalho; Aposentadoria por Idade; Empregado Rural; Reflexos.

## **RESUMEN**

Este documento tiene como objetivo hacer una breve descripción de la legislación laboral en Brasil, su aparición y cambios en la concepción en relación con los modelos económicos y políticos en los que se adhirió el Estado. En el mismo contexto, buscamos demostrar cómo se caracterizó la figura del trabajador rural y cómo se creó su legislación, exponiendo su contenido y sus críticas. Aborda la creación de la reforma laboral mediante la Ley 13.467 / 2017, específicamente sobre el modo de Contrato de Trabajo Intermitente y cómo se puede aplicar en el campo de las relaciones laborales, en la figura del empleado rural, y cómo las dificultades laborales y la precariedad se puede aumentar. Finalmente, se analiza el posible impacto del Contrato de Trabajo Intermitente en la ley de jubilación constitucional y de seguridad social, exponiendo los requisitos para otorgar el beneficio y los obstáculos que se crearán para cumplirlos, dada la brecha legislativa creada por el conflicto de conceptos de legislación laboral y de seguridad social.

Palabras Clave: Contrato intermitente; Directo del trabajo; Jubilación por edad; Empleado rural; Reflejos.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2 RESGATE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>10</b>
2.1 ORIGEM E PRINCÍPIOS BASILARES .....	11
2.2 ADEQUAÇÕES AOS MODELOS ECONÔMICOS .....	13
2.3 EMPREGADO RURAL .....	16
2.3.1 Conceito .....	16
2.3.2 Forma de labor - penosidade.....	17
2.3.3 Enquadramento no Direito do Trabalho .....	18
<b>3 REFORMA TRABALHISTA, ASPECTOS POLÍTICO-ECONÔMICOS .....</b>	<b>20</b>
3.1 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE .....	22
3.1.2 Conceito e Estrutura Jurídica .....	22
3.1.3 Rompimento do Princípio Proteção .....	23
3.1.4 Impactos do contrato de trabalho intermitente ao empregado rural .....	25
<b>4 REFLEXOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BENEFÍCIO DA APOSENTADORIA POR IDADE DO EMPREGADO RURAL .....</b>	<b>26</b>
4.1 REGIME GERAL E O EMPREGADO RURAL .....	27
4.1.1 Forma de acesso à aposentadoria .....	27
4.1.2 Impacto direto do contrato de trabalho intermitente no direito à aposentadoria do empregado rural .....	29
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>34</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>36</b>



## 1 INTRODUÇÃO

O advento da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista), trouxe ao ordenamento jurídico trabalhista brasileiro nova modalidade de contrato de trabalho, reflexo do ideário de flexibilização do direito do empregado em face ao empregador, a fim de aprofundar novo modelo de mercado de trabalho, formalizando a exploração desenfreada do empregado.

Merece destaque que os efeitos do contrato de trabalho intermitente são sempre pensados e estudados para o mercado de trabalho de urbano, afastando-se da realidade do empregado rural, sendo que são realidades laborais completamente diferentes.

Associado a isso, preocupa-se com a capacidade do trabalhador (empregado rural) conseguir o acesso aos benefícios previdenciários, principalmente à aposentadoria pelo regime geral de previdência, em se tratando que a dinâmica do contrato intermitente de trabalho, pode ser grande óbice ao preenchimento dos requisitos previdenciários.

No primeiro capítulo do pretendido artigo, buscar-se-á fazer um breve resgate histórico do Direito do Trabalho, destacando a caracterização da figura do empregado rural.

No segundo capítulo, será demonstrado como o princípio proteção do ordenamento jurídico trabalhista fora rompido com a criação do contrato de trabalho intermitente, enfatizando o aumento da precarização/penosidade no exercício do labor rural, e vida do homem do campo.

O terceiro capítulo pretende demonstrar os requisitos a serem preenchidos pelo empregado rural, para o acesso ao benefício da aposentadoria, dando ênfase aos obstáculos que podem ser gerados com a adesão ao contrato de trabalho intermitente, principalmente àqueles que perderão o enquadramento de segurado especial.

Por último, buscar-se-á apontar algumas saídas para a problemática, demonstrando o fundamental papel dos sindicatos rurais, no que tange ao auxílio técnico ao trabalhador rural.

Sendo assim, convidamos a todos e todas para análise conjunta do presente artigo, a fim de antecipar os possíveis danos ao empregado rural quanto às relações

de trabalho, assim como ao acesso aos benefícios previdenciários, abrindo caminho para estratégias de possíveis soluções.

## 2 RESGATE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Não muito diferente dos demais ramos das ciências jurídicas, o Direito do Trabalho tem sua origem nas relações sociais e de trabalho, que se intensificam a partir da consolidação da Indústria, no século XVIII.

Na verdade, não é exagero afirmar que o Direito do Trabalho surge com a necessidade de se regulamentar a exploração de mão de obra, tendo em vista que a virada do conceito de sociedade liberal, ainda se fundava na servidão do sistema feudal, maquiada pelo novo modelo contratual.

Neste período, não havia regulamentação específica do trabalho industrial, sendo o patrão quem estipulava o preço pelo serviço, haja vista a grande oferta de mão de obra, que também poderia ser qualquer pessoa, independente da idade.

Logo, a ideia da liberdade contratual, altera o aspecto de exploração, eis que agora encontra-se maquiada pela falsa ideia de igualdade entre as partes em todas as relações, inclusive no trabalho.

Nesta toada inclusive, leciona Fábio Konder Comparato:

Mas, em contrapartida a essa ascensão do indivíduo na História, a perda da proteção familiar, estamental ou religiosa, tornou-o muito mais vulnerável às vicissitudes da vida. A sociedade liberal ofereceu-lhe, em troca, a segurança da legalidade, com a garantia da igualdade de todos perante a lei. Mas essa isonomia cedo revelou-se uma pomposa inutilidade para a legião crescente de trabalhadores, compelidos a se empregarem nas empresas capitalistas. Patrões e operários eram considerados, pela majestade da lei, como contratantes perfeitamente iguais em direitos, com inteira liberdade para estipular o salário e as demais condições de trabalho. Fora da relação de emprego assalariado, a lei assegurava imparcialmente a todos, ricos e pobres, jovens e anciãos, homens e mulheres, a possibilidade jurídica de prover livremente à sua subsistência e enfrentar as adversidades da vida, mediante um comportamento disciplinado e o hábito da poupança. (COMPARATO, 2010, p.43)

Sendo assim, a mudança estrutural advinda do modelo liberal de sociedade, pautado na liberdade do indivíduo em contratar, não trouxe liberdade ao trabalhador pobre, que outrora era servo. O que se modificou nas relações de trabalho, é que agora o trabalhador precisa de fato se subordinar às indústrias, para conseguir assegurar sua sobrevivência, sem ter a segurança de manutenção em seu trabalho.

O aumento desenfreado das grandes capitais industriais europeias, traz consigo a falta de estrutura e saneamento da população trabalhadora. De contraponto, lucro dos patrões não paravam de ser exorbitantes.

As extensas jornadas de trabalho, que chegavam até 19 horas, e o emprego de mão de obra de mulheres e crianças, com o menor custo de produção, somente poderia ocasionar, de um lado a revolta dos empregados, e do outro o lucro dos patrões. (NASCIMENTO, 2011, p. 96-98)

Não há dúvidas que as relações de trabalho tiveram de ser regulamentadas pelo Estado, ante a exploração exacerbada, bem como pelo contexto histórico de desenvolvimento do capitalismo, e todas suas vertentes econômicas.

Contudo, a realidade do Brasil quanto ao desenvolvimento do Direito do Trabalho, se distingue de toda a história mundial, haja vista o contexto histórico de desenvolvimento de sociedade e relações de trabalho.

Sendo assim, partamos para análise específica da origem do Direito do Trabalho brasileiro, e seus desdobramentos ao longo do tempo.

## 2.1 ORIGEM E PRINCÍPIOS BASILARES

O Direito do Trabalho no Brasil, tem origem muito particular, distinta do contexto europeu.

Antes de se partir para os fatos que levaram ao seu surgimento, faz-se importante relatar que o Brasil tem contexto histórico pautado na colonização europeia, que dentre diversas características econômicas, fez postergar o modelo econômico escravista, até a implantação da República em 1889.

Na verdade, o regime de trabalho escravo no Brasil, atrasa o desenvolvimento de legislação de cunho trabalhista. E sendo assim, é necessário fazer um recorte histórico de formação do Direito do Trabalho brasileiro, a partir do fim da escravidão.

Com a proclamação da República em 1889, o Estado adere ao modelo liberal de política e economia, pelo que pode-se afirmar que o Direito do Trabalho no Brasil, teve seu nascedouro no liberalismo. Ao mesmo tempo, isso não significa que o Estado criou leis ou regulamentações com cunho unicamente liberal.

Muito pelo contrário, ante o fato de adoção do liberalismo como forma de Estado, o mesmo, pouco intervinha nas relações privadas, pelo que existia um vácuo de regulamentação das relações contratuais em geral, onde se inclui as relações de emprego.

Conforme leciona Amauri Mascaro Nascimento, as cidades de São Paulo e Rio de Janeiro eram os polos de maior aglomeração de Indústrias, que contavam, em

sua grande maioria, com mão de obra estrangeira, tendo em vista o acúmulo de imigrantes Italianos, Espanhóis, Portugueses e Alemães.

Notava-se a influência da imigração, principalmente italiana. No Estado de São Paulo, em 1901, dos 50.000 operários, os brasileiros eram menos de 10%. Na capital paulista, entre 7.962 operários, 4.999 eram imigrantes, sendo a maioria absoluta de italianos. Pelo recenseamento de 1906 do Rio de Janeiro, numa população de 811.443 habitantes, 118.770 eram operários e a maioria estrangeira, principalmente portuguesa e espanhola. No Relatório do Departamento Estadual do Trabalho de São Paulo, de 1912, consta que nas 31 fábricas de tecidos da capital trabalhavam 10.204 operários, dos quais 1.843 brasileiros (18%), 6.044 italianos (59%), 824 portugueses (8%) e 3% espanhóis. (NASCIMENTO, 2011, p. 88-89)

A ausência de regulamentação, abria espaço para exploração exacerbada dos empregados, com extensas jornadas de trabalho e salários baixos, que por sua vez, resultou em reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.

As reivindicações realizadas pelos trabalhadores não se davam de forma unificada, mas conforme explica Maurício Godinho Delgado, aconteciam manifestações esparsas, greves e organização fomentada por movimentos anarquistas, que buscavam as reduções de jornada, e melhores salários.

Por mais que não se possa atribuir um grande avanço em edição de legislação protetiva aos empregados, é inegável que o Estado só veio a intervir nas relações de trabalho, ante à organização e greves realizadas pelos empregados, respaldados pelo movimento anarquista.

Conforme expõe Maurício Godinho Delgado, somente por influência e luta desses movimentos assistemáticos é que se pode de fato notar a criação de pequenas regulamentações das relações de trabalho:

Nesse quadro, o período se destaca pelo surgimento ainda assistemático e disperso de alguns diplomas ou normas justralhistas, associados a outros diplomas que tocam tangencialmente na chamada questão social. Ilustrativamente pode se citar a seguinte legislação: Decreto n. 439, de 31.5.1890, estabelecendo as “bases para organização da assistência à infância desvalida”; Decreto n. 843, de 11.10.1890, concedendo vantagens ao “Banco dos Operários”; Decreto n. 1.313, de 17.1.91, regulamentando o trabalho do menor. Nesse primeiro conjunto destaca-se, ainda, o decreto n. 1.162, de 12.12.1890, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento. Luiz Werneck Vianna aponta ainda como determinações legais desse período a concessão de férias, de 15 dias aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, acrescida, em seguida, de aposentadoria

(decreto n. 221, de 26.2.19890), que logo se estenderá a todos os ferroviários (decreto n. 565, de 12.7.1890).

Já transposto o século, surge o Decreto Legislativo n. 1.150, de 5.1.1904, concedendo facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, benefício posteriormente estendido aos trabalhadores urbanos (Decreto Legislativo n. 1.607, de 29.12.1906). O Decreto Legislativo n. 1.637, de 5.1.1907, por sua vez, facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Em 1919, surge a legislação acidentária do trabalho (Lei n. 3.724, de 15.1.1919), acolhendo o princípio do risco profissional, embora com inúmeras limitações. Em 1923, surge a Lei Elói Chaves (n. 4.682, de 24.1.1923), instituindo as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários. Tais benefícios foram estendidos posteriormente às empresas portuárias e marítimas pela Lei n. 5.109, de 20.12.1926. Ainda em 1923 institui-se o Conselho Nacional do Trabalho (Decreto n. 16.027, de 30.4.1923). em 1925 concedem-se férias (15 dias anuais) aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários (Lei n. 4.982, de 24.12.1925). Em 12.10.1927, é promulgado o Código de Menores (Decreto n. 17.934 - A), estabelecendo a idade mínima de 12 anos para o trabalho, a proibição do trabalho noturno e em minas aos menores, além de outros preceitos. Em 1828, o trabalho dos artistas é objeto de regulamentação (decreto n. 5.492, de 16.7.1928). Finalmente em 1929, altera-se a Lei de falências, conferindo-se estatuto de privilegiados aos créditos de “prepostos, empregados e operários” (Decreto n. 5.746, de 9.12.1929). (DELGADO, 2018, p. 126-127)

Sendo assim, evidente que o Direito do Trabalho brasileiro teve sua origem pautada na luta e reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e salários, fazendo que o Estado rompesse com seu ideário liberal, a fim de se garantir maior controle das relações de trabalho.

Por mais que não fosse regulamentações gerais, percebe-se que do início da República até o início da década de 1930, diversas regulamentações foram desenvolvidas, pautando de certa forma, a proteção do empregado frente aos interesses do patronato e do mercado.

Do contexto histórico do Direito do Trabalho brasileiro, o que se faz importante analisar, é como o Estado atua em quanto regulamentação, frente aos contextos econômicos abordados ao longo das décadas, o que passaremos a ver de agora em diante.

## 2.2 ADEQUAÇÕES AOS MODELOS ECONÔMICOS

Conforme verificamos no ponto anterior, o Direito do Trabalho no Brasil surge com a proclamação da República, momento que o Estado abraça o modelo liberal de economia e política, pautado no mínimo de intervenção nas relações privadas.

Porém, cediço que as relações políticas do Brasil sempre foram inconstantes, com diversas alterações quanto à concepção econômica, que refletiram diretamente no desenvolvimento do Direito do Trabalho.

Podemos verificar profundas alterações nas regulamentações em âmbito trabalhista quando o Estado adere a um modelo de maior intervenção nas relações privadas e trabalhistas, a partir de 1930, com as atividades de Getúlio Vargas.

Na verdade, a fisionomia do Direito do Trabalho brasileiro permaneceu a mesma desde os governos de Getúlio Vargas, vindo a sofrer alterações materiais somente com a chamada “Reforma Trabalhista”. (NASCIMENTO, 2011, p. 99)

Com o modelo intervencionista de Estado de Getúlio Vargas, foram criadas instituições próprias do Trabalho, que regulamentam e fiscalizam os contratos de trabalho, aferindo maior proteção aos empregados, frente as pretensões patronais.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento:

Sem discutir aqui se os fins visados por Vargas eram de dominação ou de elevação das classes trabalhadoras, o certo é que nesse período foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista em nosso país, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se mantém.

Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Dec. n. 19.433) e é dispensável ressaltar a sua função.

Foi valorizada a nacionalização do trabalho com medidas de proteção ao trabalhador nacional, entre as quais a lei que ficou conhecida como Lei dos Dois Terços (Decs. n. 19.482, de 1930, e 19.740, de 1931).

Instituiu-se a Carteira Profissional (Dec. n. 21.175, de 1932), disciplinou-se a duração da jornada de trabalho no comércio (Dec. n. 21.186, de 1932) e na indústria (Dec. n. 21.364, de 1932), nas farmácias (Dec. n. 23.084, de 1933), nas casas de diversões (Dec. n. 23.152, de 1933), nas casas de penhores (Dec. n. 23.316, de 1933), nos bancos e casas bancárias (Dec. n. 23.322, de 1933), nos transportes terrestres (Dec. n. 23.766, de 1934), nos hotéis (Dec. n. 24.696, de 1934) etc.

Observou-se sempre a mesma técnica legislativa, ou seja, essas normas jurídicas foram decretos do Poder Executivo.

O trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais mereceu texto especial (Dec. n. 21.417-A, de 1932), o mesmo ocorrendo com o dos menores (Dec. n. 22.042, de 1932) e os serviços de estiva (Dec. n. 20.521, de 1931). (NASCIMENTO, 2011, p. 99)

O intervencionismo de Getúlio Vargas, é baseado no fascismo italiano e no modelo corporativista.

Esse modelo intervencionista imposto na era Getúlio Vargas, buscava o controle de manifestações populares e reivindicações dos trabalhadores, por meio da produção de Leis e criação de Instituições, que regulavam e diminuía a exploração

exacerbada da mão de obra, pelo que se instaura o entendimento de proteção do empregado frente aos interesses patronais.

O que de fato se instaura com os Governos de Getúlio Vargas, é um conjunto justralhista de extrema repressão por parte do Estado, que impõe a regulamentação do trabalho, criando inclusive o código trabalhista utilizado nos dias atuais, a Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT) de 1943. Também o Estado traz para si a responsabilidade de resolver os litígios trabalhistas e cria a Justiça do Trabalho, mostrando sua autoridade.

Esta fase justralhista que foi desenvolvida entre 1930 à 1945, permaneceu quase intacta pelo menos até 1988, tendo em vista que a era do regime militar, pouco alterou a estrutura da legislação então vigente, a não ser para endurecer ainda mais o poder de manifestação dos trabalhadores, como por exemplo a edição da Lei 4.330/64, que impunha a greve somente aos interesses da categoria e não por motivos de manifestação religiosa, ou demais ideais. Também foi criada a Lei que regula o trabalho assalariado no campo, Lei 5.889/73, que veremos em específico no próximo capítulo. No mais mantinha o autoritarismo estatal em todos os âmbitos das relações de trabalho, desde as privadas, ao próprio sindicalismo.

Alterações mais profundas só vieram a ser pautadas perante o Estado Brasileiro, com a cultura liberal ressuscitada na Europa na década de 1980, que impunha ao Estado brasileiro realizar mudanças nas legislações trabalhistas, buscando principalmente a flexibilização das regras vigentes sobre as relações de trabalho.

Nesse sentido, verificável que a Constituição Federal de 1988, por mais que tenha sido promulgada visando a defesa de direitos fundamentais, com capítulo específico sobre o direito do trabalho e direito sindical, nasceu contudo em período de grande influência neoliberal - que se estenderia na década de 90 -, que forçava o retorno do conceito originário da República, de redução dos aparatos estatais e menos intervenção do Estado nas relações privadas e do trabalho.

O movimento neoliberal instaurado na década de 90, que buscava a flexibilização da proteção trabalhista, bem como a menor intervenção estatal, é muito parecido ao movimento que ressurgiu no ano de 2016/2017, culminando na Lei 13.467/2017.

Maurício Godinho Delgado indica este raciocínio, indo ainda além, por compreender que o movimento neoliberal é o resultado de um processo que se



começa com a retirada da presidente Dilma Rousseff, democraticamente eleita. (DELGADO, 2018, p. 135-136)

Contudo, a Constituição Federal de 1988, permanece em vigor ocasionando então uma tensão evidente entre um ideal Social Democrata e neoliberal, que se reflete diretamente nos direitos sociais, principalmente no trabalhista, que tenciona diretamente nas relações econômicas do Estado.

Importante ressaltar, que ao longo de todo o período histórico do Direito do Trabalho, muito pouco foi construído ou debatido, sobre a figura do empregado rural, mesmo em se tratando que a agricultura e a pecuária são seguimentos de grande impulso econômico. O emprego no campo não é pequeno, porém é pouco debatido, e pouco pesquisado sobre a característica do trabalho rural.

Na verdade, o Direito do Trabalho debruçou-se sobre o empregado urbano e seus diversos tipos de trabalho, deixando de olhar para o empregado que trabalha no campo, que tem a forma de trabalho amplamente distinta do trabalhador urbano. Ou seja, temos uma zona cinzenta sobre o trabalho rural e quais suas mudanças dentro do paradigma estatal.

Sendo assim, passamos a analisar e discutir o Empregado Rural, o conteúdo de seu trabalho e como o Direito abordou até agora a sua figura.

## 2.3 EMPREGADO RURAL

### 2.3.1 Conceito

O conceito e caracterização do empregado rural, gerou controvérsias no ordenamento jurídico trabalhista, tendo em vista que a CLT fornecia caracterização distinta da Lei 5.889/73.

Ao passo que a CLT caracterizava o empregado rural como aquele que de fato exercia atividade agropastoril, a Lei 5.889/73, baseia o conceito de empregado rural à atividade desenvolvida pelo empregador. Então, durante certo período restava dificultosa a caracterização do empregado rural, eis que além de ter de haver o preenchimento dos elementos caracterizadores do contrato de trabalho (pessoalidade, onerosidade, subordinação e habitualidade) deveria ser realmente comprovada a atividade rurícola do empregado.

Contudo, de certo modo, prevalece o conceito dado pelo artigo 2º, da Lei 5.889/73, que define o empregado rural de acordo com a atividade desenvolvida pelo empregador.

Logo, empregado rural é toda pessoa física que presta serviços a um tomador rural, podendo ser o trabalho realizado diretamente em imóvel rural ou prédio rústico, cumprindo com os demais requisitos que formam o vínculo empregatício.

### 2.3.2 Forma de labor - penosidade

Conforme verificado do conceito de empregado rural, o trabalhador não necessariamente tem de desenvolver atividade agropecuária, mas trabalhar para um empregador que tenha como empresa, o desenvolvimento de produção agropastoril.

Porém o labor desenvolvido pelo trabalhador rural empregado, deve ser compreendido, em regra geral, como trabalho árduo de alta penosidade, já que uma expressiva parte dos empregados rurais, desenvolvem o típico labor camponês.

Ante o extenso território dominado pela agricultura e pecuária, é possível se verificar trabalhadores rurais empregados, que desenvolvam as mais diversas atividades, sendo possível a verificação das atividades, inclusive por regiões.

Logo, no Brasil, existem empregados rurais desde os trabalhadores em serviços primários de tecnologia mais rústica, a empregados operadores de máquinas de maior sofisticação tecnológica.

Evidente que a penosidade do labor do empregado rural deve ser compreendida de acordo com a forma de trabalho desenvolvido, sabendo-se que o trabalhador que desenvolve atividade mais rudimentar, sofre demasiado em referência aos que desenvolvem o trabalho com maquinários. Contudo, a penosidade do trabalho, o labor que se desenvolve muito cedo, geralmente desde a infância, deve ser categoria específica deste conjunto de trabalhadores rurais.

Acordar e começar a trabalhar de madrugada, e terminar a jornada à noite, não é fato incomum para um empregado do campo, haja vista que a filosofia do trabalho rural é distinta, e às vezes, até mesmo necessária. Um bom exemplo seria o trabalho de “vaqueiro” nas propriedades produtoras de leite ou carne bovina, onde geralmente a jornada de trabalho é de maior extensão, e de muito esforço.

Cediço que há uma lacuna no ordenamento jurídico frente às atividades desenvolvidas no campo, eis que o Estado, ao longo de toda a construção do Direito

do Trabalho, voltou-se a desenvolver teses e consolidação do direito do trabalhador empregado urbano. Ou seja, existe e sempre existiu uma falha do Estado a desenvolver teses jurídicas sobre o empregado rural, mesmo a realidade de trabalho sendo tão distinta, do labor urbano.

Sendo assim, passamos a verificar na próxima temática, como a figura do empregado rural encontra-se respaldado no ordenamento jurídico trabalhista.

### 2.3.3 Enquadramento no Direito do Trabalho

O trabalhador rural, em suas diversas categorias, sendo uma delas o empregado rural, é devidamente previsto e protegido pela Constituição Federal em seu artigo 7º *caput*, sendo detentor de todos os direitos decorrentes das relações de trabalho, igualmente ao trabalhador urbano.

Contudo, ainda que a Constituição Federal trate o trabalhador urbano e rural em pé de igualdade, destaca-se que a legislação infraconstitucional não aborda e nem mesmo concede a mesma proteção para os trabalhadores. Isso podemos identificar facilmente, eis que a Lei 5.889/73, que dispõe sobre o empregado rural, não inseriu, e nem mesmo compõe capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho. Ou seja, temos uma Lei específica do trabalhador rural empregado, e uma CLT, que aborda as demais relações de trabalho, escancarando as distinções entre os trabalhadores.

Conforme já relatado, as relações de trabalho são muito díspares, pelo que faz sentido jurídico a criação de uma Lei específica para o trabalhador rural. Contudo, poderia os direitos peculiares serem inseridos como capítulo à parte da CLT, assim como é caso de outras categorias, a exemplo dos bancários.

A Lei 5.889/1973, aborda questões específicas do trabalho rural assalariado e impõe certos limites à exploração desenfreada do patronato rural, que vê na ausência de fiscalização das relações de emprego no campo, a forma maior eficácia para imposição de condições desumanas de trabalho.

O referido diploma legal parte da definição de empregado rural e empregador, sendo a atividade do último que caracteriza o primeiro, conforme já exposto.

Positivamente, ante a degradação física imposta da atividade agropecuária, fixa porcentagem específica de adicional de trabalho noturno (25%), antecipado o início do labor noturno, sendo das 21:00 às 05:00 horas, quando do trabalho em

lavoura, e das 20:00 às 04:00 horas para o trabalho em pecuária, sendo vedado o trabalho noturno pelo menor 18 (dezoito) anos, em ambas atividades.

Interessante notar que a Lei em comento já dispunha sobre o contrato de trabalho de prazo reduzido, que se aplica às hipóteses de emprego de mão de obra para período de safra. Sendo assim, a Lei 5.889/73, impõe que o contrato de menor tempo terá um período máximo de 2 (dois) meses, em lapso temporal de 1 (um) ano, sendo que se ultrapassado os dois meses de trabalho, automaticamente o mesmo se torna contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Apontamos ainda como ponto positivo, o fato do contrato temporário de trabalho só poder ser firmado entre pessoas físicas, ou seja, o empregador não pode ser Pessoa Jurídica, o que de certa forma facilita o acesso do empregado ao crédito trabalhista.

A Lei assegura ainda o salário mínimo igual para o adulto, e para o maior de 16 (dezesesseis) anos.

Porém, a nosso entender a Lei 5.889/73 traz pontos negativos que se sobressaem sobre os positivos.

Primeiramente, o artigo 5º determina que em uma jornada de trabalho que exceda 6 (seis) horas, deverá o empregador conceder o intervalo intrajornada de uma hora, contudo, podendo este intervalo ser adequado de acordo com o costume local, não havendo nenhuma definição ou limitação ao costume local, o que torna fácil a concessão ínfima de intervalo para descanso.

No artigo 11, § único, fica disposto que ao menor de 16 (dezesesseis) anos, poderá ser pago metade do salário mínimo do adulto. Ou seja, além de não haver uma idade mínima para ser empregado, o mesmo ainda receberá somente metade de um salário mínimo. Isso é muito sério, tendo em vista que a lei não delimita, nem mesmo veda o trabalho infantil.

A Lei 5.889/73 em seu artigo 9º, permite o desconto salarial dos empregados, por concessão de moradia e alimentação, sendo em valores de 20% sobre a moradia e 25% sobre a alimentação, que deve ser farta. No nosso entendimento, não há nada tão provinciano. Por mais que deva existir a aceitação expressa dos descontos, evidente que o trabalho em troca de moradia e alimentação, facilita o exercício de trabalho escravo no campo, já que os órgãos de fiscalização, como o Ministério Público do Trabalho, não dispõem de condições financeiras para exercer o controle em todas as propriedades rurais.

O mesmo artigo, em seu §5º, condiciona o fornecimento dos bens como natureza indenizatória, já que integram o contrato de trabalho, somente servindo como meio de desconto de salário do empregado.

Pois bem, percebe-se que o empregado rural tem legislação especial que mais protege o patronato do que o trabalhador, sendo que se encontram ausentes diversos dispositivos de controle da própria atividade degradante, já que nada se dispõe por exemplo, sobre o labor com agrotóxicos, labor com excesso de peso, trabalho com exposição excessiva ao sol e chuva, exposição à doenças de animais, mau cheiro, contato com fezes de animais, trabalho em regiões íngremes ou inundadas, bem como diversas atividades que compõem o que se entende como trabalho penoso.

O reconhecimento pela legislação previdenciária que o trabalho rural por ser penoso garante a aposentadoria por idade, com redução de 5 (anos) em vista do trabalhador urbano é muito pouco frente à uma legislação trabalhista que permite o labor penoso desde a infância.

Sendo assim, concluímos este capítulo na certeza que a Constituição Federal iguala os trabalhadores urbanos e rurais e lhes concedem direitos constitucionais de maneira uniforme, porém recepciona legislação especial sobre o empregado rural, que mitiga principalmente o princípio proteção, basilar o Direito do Trabalho brasileiro, pois dá ênfase à proteção do patronato rural.

No presente contexto político econômico em que se passa o Brasil, não se vê uma saída rápida para o vácuo da legislação trabalhista destinada ao trabalhador rural. Muito pelo contrário, como passaremos a abordar, a edição da reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, tende a mitigar ainda mais o direito do trabalhador, bem como a gerar reflexos negativos aos direitos previdenciários, quando da manutenção do fim da vida.

### **3 REFORMA TRABALHISTA, ASPECTOS POLÍTICO-ECONÔMICOS**

A denominada reforma trabalhista, imposta com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, é o desmantelamento do Direito Democrático do Trabalho, pois flexibiliza as regulamentações das relações de trabalho, suprimindo diversos direitos dos trabalhadores. Para o campo do direito material do trabalho, significa retrocesso à proteção dos trabalhadores.

A Lei 13.467/17, que entrou em vigor em 11/11/2017, representa o rompimento com o ideário constitucional de proteção do indivíduo, e defesa da dignidade da pessoa humana, em face de um modelo de abertura e valorização do mercado.

Na verdade, o referido diploma legal visa renascer com o modelo de regulamentação das relações de trabalho que muito já havia sido abandonado, ou seja, o modelo liberal de Direito do Trabalho.

Sobre isso expõe Maurício Godinho Delgado:

A Lei n. 13.467/2017 busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista. Essa é a marca e o sentido rigorosamente dominantes desse diploma legal no campo laborativo do Direito (...) Eis a síntese indicada: a) Um manifesto desprezo à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social. Na verdade, os princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana na vida real e no Direito, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, do bem-estar individual e social, da igualdade em sentido material e da subordinação da propriedade privada à sua função socioambiental são repetidamente negligenciados ou diretamente afrontados por diversas regras jurídicas expostas na nova lei.<22> Ao invés de respeitar o patamar jurídico fixado na Constituição da República, a Lei n. 13.467/2017 simplesmente faz emergir parâmetro jurídico sepultado há décadas no campo do Direito, isto é, a desmedida prevalência do poder econômico na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a relação de emprego. (DELGADO, 2017, p. 41-42)

A Reforma Trabalhista é um dos marcos de consolidação do golpe de Estado que se iniciou com a retirada da então Presidenta do Brasil Sra. Dilma Rousseff, democraticamente eleita, que culmina no renascimento da política neoliberal, com menor interferência do Estado nas relações de cunho privado, e maior abertura para o controle do mercado pelo próprio poder econômico privado, que necessita da flexibilização dos direitos dos trabalhadores, e principalmente do enfraquecimento do princípio basilar do direito do trabalho, que é a proteção do trabalhador.

Percebe-se que o Estado brasileiro busca voltar ao modelo econômico forte do final da década de 80 e década de 90, porém com uma estrutura jurídica trabalhista anterior à própria edição da CLT. Os atos do Governo atual, do presidente Jair Messias Bolsonaro, são de enfraquecimento total das instituições trabalhistas, diminuindo orçamentos da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, extinguindo o Ministério do Trabalho, colocando-o na pasta da economia, o que

aproxima a estrutura jurídica atual das primeiras décadas da República, anteriores à era de Getúlio Vargas.

Logo, retira-se o poder de fiscalização estatal e flexibiliza os direitos dos trabalhadores, o que contrapõe e enfraquece o princípio proteção, rompendo com a responsabilidade democrática do Direito do Trabalho, para se satisfazer a vontade do poder econômico, o mercado.

Dentre as diversas alterações e retiradas de direitos dos trabalhadores, uma das maiores inovações da Lei 13.467/2017, é a criação do contrato intermitente de trabalho, o qual passamos a analisar e relacionar com a temática objetiva do presente artigo.

### 3.1 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

#### 3.1.2 Conceito e Estrutura Jurídica

O trabalho intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho inserida na legislação brasileira em 2017 pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17).

Dentre todas as novidades trazidas pela conhecida reforma trabalhista, o contrato intermitente desencadeia vários estudos e análises dos estudiosos do Direito do Trabalho, já que a modalidade contratual rompe de vez com vários conceitos antigamente vistos como intocáveis.

Inserido pela reforma trabalhista, o artigo 443, *caput* e §3º, da CLT, estipulam o contrato intermitente de trabalho, tendo este a regulação esboçada nos artigos 452-A.

O contrato de trabalho intermitente fornece maior liberdade no modelo de contratação, assim como forma de pagamento e responsabilidade para o empregador e empregado, fornecendo nova dinâmica de trabalho, principalmente ao que se refere à jornada de trabalho do empregado.

O contrato de trabalho intermitente, diferente das demais opções de contratos previstos no ordenamento trabalhista, prevê vigência de 1 (um) ano, dentre o qual, o trabalhador recebe convocações para prestação de serviço, que podem variar de um dia, uma semana ou mês.

Em uma primeira análise da legislação, mais especificamente o artigo 452-A da CLT, percebe-se que o contrato em modalidade intermitente só pode ser celebrado

por escrito, com expressa discriminação do valor da hora de trabalho, que em tese não pode ser de valor menor que o estipulado para o salário mínimo.

De acordo com o §1º do mencionado artigo, a convocação do empregado, se dará por meio eficaz, informando qual a jornada com pelo menos com três dias corridos de antecedência. Ou seja, o empregado não fica à disposição do empregador, mas tão somente é chamado a prestar serviço específico. O empregado terá o prazo de um dia útil para aceitar a demanda, presumindo-se recusa quando houver o silêncio (§2º, 452-A).

Nesta senda, mostrou-se claro até agora que o contrato de trabalho intermitente prevê um período em que o trabalhador ficará inerte, sem trabalho, bem como sem a convocação para realização de qualquer atividade.

Assim, nos termos do §5º do artigo 452-A, da CLT, o período de inatividade não será considerado como tempo a disposição empregador, que não terá de arcar com nenhum ônus de remuneração para com o empregado. Em contrapartida o trabalhador poderá prestar serviços à outro contratante.

O §6º do artigo 452-A, da CLT, impõe o pagamento das seguintes verbas:

- I - Remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.

No §9º ainda resta expressa a possibilidade de concessão de férias, quando fechados 12 meses do contrato intermitente.

Pois bem, percebe-se claramente que o contrato de trabalho intermitente é um rompimento de estrutura dos contratos de trabalho permitidos pela legislação (prazo indeterminado; experiência e temporário). Isso porque as demais modalidades de contrato de trabalho demonstravam preocupação com o empregado, principalmente em relação à jornada de trabalho e ao salário.

Com a criação do contrato de trabalho intermitente, o legislador afasta as preocupações mínimas do Estado para o trabalhador, violando o princípio proteção, norteador do Direito do Trabalho.

### 3.1.3 Rompimento do Princípio Proteção



O contrato de trabalho intermitente, rompe com o escopo do princípio proteção, base do Direito do Trabalho brasileiro. Isso ocorre pelo fato de se retirar garantias básicas das relações de emprego colocando o empregado em situação degradante do ponto de vista físico e psíquico.

Ora, conforme verificamos no ponto anterior, o empregado passará por período de inércia, ficando à disposição do empregador que realizará a convocação para o trabalho no momento que lhe convier, sem ter de pagar nenhuma remuneração pelo período de em que o empregado fica à disposição da convocatória.

Evidente que o princípio proteção encontra-se mitigado, haja vista que a jornada de trabalho do empregado encontra-se indefinida, já que sempre estará à disposição do empregador, bem como agora no Direito do Trabalho há a expressa possibilidade do trabalho ser remunerado por menos que o salário mínimo, já que o trabalhador somente receberá pelo período de trabalho em convocatória, com pagamento calculado à extensão do trabalho a ser realizado.

Sobre isso leciona Maurício Godinho Delgado:

O contrato de trabalho intermitente, nos moldes em que foi proposto pela Lei da Reforma Trabalhista - caso lidas, em sua literalidade, as regras impostas por esse diploma legal -, busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário. A noção de duração de trabalho envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, prestando serviços efetivos ou não (caput do art. 4º da CLT). A Lei n. 13.467/2017, entretanto, ladinamente, tenta criar conceito novo: a realidade do tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição.

Igualmente a noção de salário sofre tentativa de desestruturação pela Lei da Reforma Trabalhista: conceituado como a parcela contra prestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho, a verba salarial pode ser por unidade de tempo (salário mensal fixo -o tipo mais comum de salário), por unidade de obra (salário mensal variável, em face de certa produção realizada pelo obreiro), ou por critério misto (denominado salário-tarefa, que envolve as duas fórmulas de cálculo). Lidos, apressadamente e em sua literalidade, os novos preceitos jurídicos parecem querer criar um contrato de trabalho sem salário. Ou melhor: o salário poderá existir, ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho, uma vez que ele terá o seu pagamento devido na estrita medida desse trabalho ocasional. (DELGADO, 2017, p. 158-159)

Por mais que ainda não seja uma prática disseminada por completo nas relações de trabalho, o contrato de trabalho intermitente acaba com a saúde física e psíquica do empregado. É questão de lógica. Se o empregado só receberá pelo

período de trabalho convocado, se obrigará a buscar diversos contratos de trabalho intermitentes, a fim de garantir que se tenha algum salário ao fim do mês.

Desta feita, o período a disposição do empregado aumentará, pois o trabalhador agora encontra-se a disposição para diversos empregadores, sendo que o trabalhador terá apenas um dia para responder se aceita a convocatória de trabalho, o que poderá ocasionar perda de trabalho e consequentemente a perda de salário.

O que se pretende dizer, é que o empregado não terá descanso para recomposição de sua saúde, pois, ou estará em efetivo trabalho, ou estará em tempo a disposição do empregador. Em certos casos, estará inclusive na busca por novos contratos de trabalho, sabendo que ao fim do mês, terá que arcar com seus compromissos e garantir a subsistência de seu núcleo familiar.

Assim, o trabalhador terá de ficar em busca de novos contratos o tempo todo, ficando à disposição de vários patrões distintos, tendo de executar demandas distintas, não havendo segurança quanto à carga horária de trabalho e sua real remuneração.

Entendemos ainda que a possibilidade de férias é praticamente nula, haja vista que o empregado passará período de inatividade, que o obrigará a buscar novos contratos de trabalho, para garantir remuneração ao longo do período de inatividade.

Logo, as férias para descanso, de fato existirão somente para afastar o empregado daquela empresa em que tem contrato. Contudo, não terá férias para com os outros contratos que terá de firmar. Levando em conta que cada contrato intermitente tem seu término após 12 meses, não haverá garantia de salário. Além disso, não haverá certeza de trabalho, ante o término do contrato.

As férias têm como escopo o descanso do trabalhador, a fim de garantir a sua saúde física e mental para continuar o trabalho. Contudo, na existência de contrato intermitente as férias não cumprem seu escopo, eis que o empregado provavelmente terá de trabalhar quando da convocação de outros empregadores.

#### 3.1.4 Impactos do contrato de trabalho intermitente ao empregado rural

Como breve continuação da temática anterior, mas evitando o embaraço de ideias, pautamos agora possíveis impactos do contrato de trabalho intermitente para o empregado rural.

Não se há relatos de grande aplicação desta nova modalidade de contrato de trabalho, nem mesmo na cidade, muito menos no campo. Contudo, a modalidade

existe e é regulada pela CLT, podendo ser aplicada a qualquer modalidade de empregado, ou qualquer tipo de serviço.

O que atrai preocupação, refere-se ao fato do labor rural ser de muito esforço, penoso, com jornadas longas e muitas vezes com contato direto com agentes tóxicos. A remuneração do trabalho no campo, por sua vez, não se é equivalente a todo esforço desempenhado pelo trabalhador, que sofre muito.

Pois bem, o contrato intermitente de trabalho no campo, aumenta ainda mais o esforço do trabalhador rural, eis que, somente terá salário quando da convocação do empregador. Isso significa dizer, que no período de inércia, o empregado rural terá de buscar outros meios de empregos, ou contratos de trabalho intermitentes, com o desempenho das mais variadas atividades no campo, e como já exposto, com baixa remuneração.

Isso é dizer por exemplo, que um vaqueiro tenha de levantar de madrugada, cuidar de um rebanho em uma fazenda, e talvez ter de sair desse estabelecimento e ir diretamente para lavoura realizar plantio, ou demais atividade. Ou seja, terá o trabalhador de desempenhar muito mais atividades, degradando ainda mais sua saúde física.

Além disso, é de se destacar que a comunicação no meio rural, não é fácil, pelo que a convocação do empregado ao cumprimento de demandas, pode restar prejudicado, e o trabalhador ficar sem salário. E ainda pior, é de se destacar que o meio rural é propício de impactos de fenômenos naturais, que ao depender, podem deixar escassa a demanda de trabalho por vários meses.

Pois bem, em breve exposição, visível que a aplicação do contrato de trabalho intermitente no campo, pode ocasionar diversos malefícios ao trabalhador rural, desde as questões de saúde às questões salariais. Porém, a maior dificuldade do trabalhador empregado rural, será a questão previdenciária e o acesso ao benefício da aposentadoria, o qual será analisada na temática seguinte.

#### **4 REFLEXOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BENEFÍCIO DA APOSENTADORIA POR IDADE DO EMPREGADO RURAL**

Após a construção de toda análise sobre o Direito do Trabalho, o contexto de surgimento do contrato de trabalho intermitente e sua estrutura jurídica, bem como a

análise da figura do empregado rural no direito e sua realidade de trabalho, chegamos ao ponto que poderá ser matéria de debates importantes.

A aposentadoria do trabalhador do campo já rendeu estudos específicos pelos estudiosos do direito previdenciário, assim como a criação de critérios singulares através da legislação, que mesmo assim não param de gerar discussões nos Tribunais.

Logo, ante a existência da modalidade de contrato de trabalho intermitente, faz-se necessária abertura de debates dos impactos ao direito de aposentadoria do trabalhador do campo, sujeito que mais pode sair prejudicado com dificuldades de acesso à aposentadoria, no momento mais crítico da vida do camponês.

#### 4.1 REGIME GERAL E O EMPREGADO RURAL

##### 4.1.1 Forma de acesso à aposentadoria

Há que se destacar desde logo, que o presente estudo delimita-se à análise do benefício da aposentadoria por idade do trabalhador rural, e como o contrato de trabalho de intermitente pode impactar na aquisição do benefício, por duas categorias: a) Aposentadoria como Segurado Especial; e b) Aposentadoria por tempo de contribuição.

O trabalhador rural, foi devidamente incluído como segurado do Regime Geral de Previdência Social pela Constituição Federal, tendo o direito à aposentadoria, nos termos do artigo 7º, XXIV. O texto constitucional é claro ao dispor sobre o “trabalhador rural”, ou seja, cria o direito ao gênero que se estende a todas as espécies de trabalhador rural.

Confirmando o texto constitucional, a Lei 8.213/91, em seu artigo 11, I, “a”, estabelece que o trabalhador rural é segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social. Vejamos:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:  
I - como empregado:  
a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado;

Segundo Jane Berwanger, o trabalhador rural é dividido em quatro figuras, quais sejam: o segurado especial; o empregado rural; o trabalhador avulso e o contribuinte individual (BERWANGER, 2014, p. 239 - 243).

Assim como os demais, o empregado rural é devidamente inserido na Lei 8.213/91, no artigo 48, §1º, igualando-o em condições de aposentadoria por idade, ao empregado urbano. Vejamos:

Art. 48. A aposentadoria por idade será devida ao segurado que, cumprida a carência exigida nesta Lei, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta), se mulher.

§ 1º Os limites fixados no caput são reduzidos para sessenta e cinquenta e cinco anos no caso de trabalhadores rurais, respectivamente homens e mulheres, referidos na alínea a do inciso I, na alínea g do inciso V e nos incisos VI e VII do art. 11.

Não custa repisar o artigo 11, I, “a”, que se refere o artigo 48 da Lei 8.213/91.

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I - como empregado:

a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado;

Ou seja, o empregado rural tem seu direito de aposentadoria por idade devidamente resguardado e equiparado ao empregado urbano, contudo, detendo diferencial quanto ao requisito etário, pois, assim como a figura do Segurado Especial, tem acesso ao direito com cinco anos a menos que o empregado urbano, sendo 55 anos mulher e 60 anos o homem.

Sobre este diferencial etário, leciona Jane Berwanger:

(...) Ao inserir a expressão “natureza urbana ou rural”, a lei atual deixa claro que os empregados rurais passam a ser equiparados aos urbanos. Mas também, a natureza rural o diferencia do urbano, na medida em que o constituinte garantiu, em reconhecimento à penosidade da atividade agrícola, redução de idade na aposentadoria.(...) (BERWANGER, 2014, p. 240)

Desta forma, alcançado o requisito etário, o empregado rural poderá dar entrada com seu pedido de aposentadoria por idade, desde que demonstre a

contribuição ao INSS pelo período de 180 meses, ou seja, quinze anos, conforme tabela ilustrativa do artigo 142, da Lei 8.213/91.

Pois bem, entre a aposentadoria do Segurado Especial e do empregado rural, reside o mesmo período de carência de 180 meses para ser garantir o direito ao benefício. Contudo, diferença importante reside sobre os termos de comprovação de efetivo labor rural, e de contribuição.

Enquanto o Segurado Especial não necessita de demonstração de contribuições, mas somente o efetivo labor rural por 15 anos, o empregado rural, por outro lado, deve demonstrar a contribuição ao INSS pelos mesmo período, pois de fato, não há previsão na legislação que afaste do empregado rural, a necessidade de demonstrar a contribuição enquanto assalariado do campo.

E justamente sobre o fator de contribuição do empregado rural, que acreditamos que o contrato de trabalho intermitente possa vir a dificultar o trabalhador rural. É o que passaremos a ver na próxima temática.

#### 4.1.2 Impacto direto do contrato de trabalho intermitente no direito à aposentadoria do empregado rural

Acreditamos que o contrato de trabalho intermitente, criado pela Lei 13.467/2017, tem impacto direto no acesso ao benefício da aposentadoria do empregado rural.

Inegável que essa modalidade de contrato de trabalho, abre diversas lacunas quanto à legislação previdenciária, principalmente como a forma de patrocínio dos benefícios previdenciários.

Cumpramos ressaltar que a previdência social é custeada pela remuneração do empregado, paga mensalmente pelo empregador em decorrência do vínculo de emprego, em exceção aos segurados especiais, que tem sua contribuição realizada pelo vínculo com o campo, e com a comercialização da produção agrícola.

Neste sentido, pontua Marco Aurélio Serau Júnior e Marllon Ricardo da Costa Ferreira:

A base de cálculo para o custeio da previdência social, advinda dos empregados, é calculada mediante a sua remuneração mensal, conforme o texto normativo acima. A remuneração, por sua vez, é "todo o ganho decorrente do trabalho, englobando salário, gorjetas e complementos salariais" (KERTZMAN, 2015, p. 135)

Ou seja, o financiamento feito pelo empregado à seguridade social, tem como base a remuneração auferida em razão de seu vínculo de emprego. Assim, estabelece-se importante premissa que envolve o salário, no que tange à seguridade social: o custeio e, portanto, a participação no plano de seguros do Governo Federal. (SERAU JÚNIOR; COSTA FERREIRA, 2019, p. 7)

Neste aspecto reside a problemática quanto ao acesso do benefício da aposentadoria, por parte do empregado rural. Isso porque o contrato de trabalho intermitente procede a remuneração do empregado quando do labor sobre a demanda ofertada pelo empregador.

A Lei 8.213/91, exige as contribuições mensais no período de carência exigido para custeio do benefício da aposentadoria, sendo que o empregado rural, quando da requisição, deve ter preenchido no mínimo 180 meses de contribuição, conforme o artigo 142, do diploma legal em comento.

As contribuições exigidas pela legislação restarão em iminência de não serem cumpridas, caso venha um trabalhador rural a adquirir vínculo empregatício por meio de contrato de trabalho intermitente, pois conforme a regulamentação do contrato, dada pela CLT, o empregado trabalhará somente quando houver demandas e convocações por parte do empregador.

Conforme já exposto em capítulos anteriores, o campo é ambiente de grande influência do clima, sendo passíveis de períodos enormes de chuva, ou secas avassaladoras, principalmente nos Estados de maior proximidade do Nordeste brasileiro.

Sendo assim, por consequências climáticas as demandas de trabalho podem ficar escassa e conseqüentemente, o empregado sem remuneração, impossibilitando as contribuições à previdência social, já que nos termos do §6º do artigo 452-A da CLT, o período de inatividade não corresponde a tempo à disposição do empregador.

Não é exagero dizer que o contrato de trabalho intermitente abre a possibilidade para que o empregado receba menos que um salário mínimo, haja vista que se houver pouca demanda de serviço, o mesmo receberá pelo trabalho sem que este montante final, corresponda a um salário mínimo. Nestes casos, o empregado sofrerá duplamente, tendo em vista que sua renda será baixa, e ainda, não haverá contribuição para custeio de seu benefício, pois estes são feitos quando a remuneração do trabalhador atingir um salário mínimo.

Sobre o tema, Marco Aurélio Serau Júnior e Marllon Ricardo da Costa Ferreira acentuam que:

Segundo o texto celetista "o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária (...) com base nos valores pagos no período mensal" (art. 452-A, § 8º), respeitando, assim o preceito da Lei nº 8.212/91, o qual prescreve, em seu art. 20 que "a contribuição do empregado (...) é calculada mediante aplicação da correspondente alíquota sobre o seu salário-de-contribuição mensal", sendo que esse não poderá ser inferior ao salário mínimo nem superior ao teto do regime geral da previdência social (art. 28, §§ 3º e 5º, da Lei nº 8.212/91; art. 2º da Portaria MF nº 15, de 2018). Entretanto, o contrato de trabalho intermitente possibilita que o obreiro venha a obter uma renda mensal abaixo do salário mínimo, uma vez que a limitação normativa diz respeito ao "valor horário do salário mínimo" (art. 452-A da CLT) e não à sua renda mensal. Surge uma indagação, nesse sentido, acerca dos meses em que a renda do trabalhador não chegar ao salário mínimo e, com isso, for impossível contribuir à previdência social, uma vez que o limite mínimo para a contribuição é o salário mínimo. (SERAU JÚNIOR, COSTA FERREIRA, 2019 p. 8-9)

Pois bem, evidente que a legislação trabalhista e previdenciária, quanto ao presente aspecto não se harmonizam, o que coloca o empregado rural em ausência de proteção legal. Ora, para os casos de vínculos trabalhistas por meio de contrato de trabalho intermitente, o período de carência estabelecido pelo artigo 142, da Lei 8.213/91, terá demora acentuada para ser alcançado, dificultando o acesso à aposentadoria por parte o empregado.

Vejam que a legislação não garante que o segurado esteja em caráter de contribuição somente por estar em vínculo formal de emprego, mas exige a contribuição mensal para o preenchimento do período de carência e custeio do benefício.

Importante destacar ainda, que muito Segurados Especiais, podem perder esta qualificação, com a adesão ao vínculo empregatício pelo contrato de trabalho intermitente. Isso não seria um grande problema caso fosse buscar sua aposentadoria como Segurado Especial, pois a Lei 8.213/91, em seu artigo 143 permite o acesso ao benefício pela categoria, com a comprovação do efetivo labor rural mesmo que de forma ininterrupta, no período de carência

No entanto uma recente alteração legislativa, oriunda da Medida Provisória 871/2019 e convertida na Lei nº 13.846/2019, alterou a disposição dos artigos 38-A e 38-B da Lei 8.213/91 que passam a vigorar com o seguinte conteúdo:

**Art. 38-A O Ministério da Economia manterá sistema de cadastro dos segurados especiais no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), observado o disposto nos §§ 4º e 5º do art. 17 desta Lei, e poderá firmar acordo de cooperação com o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento e com outros órgãos da administração pública federal,**



estadual, distrital e municipal para a manutenção e a gestão do sistema de cadastro. (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

**§ 1º O sistema de que trata o caput deste artigo preverá a manutenção e a atualização anual do cadastro e conterá as informações necessárias à caracterização da condição de segurado especial**, nos termos do disposto no regulamento. (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 2º Da aplicação do disposto neste artigo não poderá resultar nenhum ônus para os segurados, sem prejuízo do disposto no § 4º deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 3º O INSS, no ato de habilitação ou de concessão de benefício, deverá verificar a condição de segurado especial e, se for o caso, o pagamento da contribuição previdenciária, nos termos da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, considerando, dentre outros, o que consta do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) de que trata o art. 29-A desta Lei.

**§ 4º A atualização anual de que trata o § 1º deste artigo será feita até 30 de junho do ano subsequente.** (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 5º É vedada a atualização de que trata o § 1º deste artigo após o prazo de 5 (cinco) anos, contado da data estabelecida no § 4º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 6º Decorrido o prazo de 5 (cinco) anos de que trata o § 5º deste artigo, o segurado especial só poderá computar o período de trabalho rural se efetuados em época própria a comercialização da produção e o recolhimento da contribuição prevista no art. 25 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

**Art. 38-B. O INSS utilizará as informações constantes do cadastro de que trata o art. 38-A para fins de comprovação do exercício da atividade e da condição do segurado especial e do respectivo grupo familiar.** (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

§ 1º A partir de 1º de janeiro de 2023, **a comprovação da condição e do exercício da atividade rural do segurado especial ocorrerá, exclusivamente, pelas informações constantes do cadastro a que se refere o art. 38-A** desta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 2º Para o período anterior a 1º de janeiro de 2023, o segurado especial comprovará o tempo de exercício da atividade rural por meio de autodeclaração ratificada por entidades públicas credenciadas, nos termos do art. 13 da Lei nº 12.188, de 11 de janeiro de 2010, e por outros órgãos públicos, na forma prevista no regulamento. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 3º Até 1º de janeiro de 2025, o cadastro de que trata o art. 38-A poderá ser realizado, atualizado e corrigido, sem prejuízo do prazo de que trata o § 1º deste artigo e da regra permanente prevista nos §§ 4º e 5º do art. 38-A desta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 4º Na hipótese de divergência de informações entre o cadastro e outras bases de dados, para fins de reconhecimento do direito ao benefício, o INSS poderá exigir a apresentação dos documentos referidos no art. 106 desta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 5º O cadastro e os prazos de que tratam este artigo e o art. 38-A desta Lei deverão ser amplamente divulgados por todos os meios de comunicação cabíveis para que todos os cidadãos tenham acesso à informação sobre a existência do referido cadastro e a obrigatoriedade de registro. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019) (Grifos acrescidos)

Neste contexto, com alteração dos artigos acima mencionados, todo Segurado Especial deverá ter registro do CNIS atualizado anualmente, atestando sua qualidade de Segurado Especial, pelo próprio INSS.

Desta forma, em casos de vínculos empregatícios por meio de contrato de trabalho intermitente, haverá conflitos entre registros no CNIS, resultando em dificuldades para comprovação do efetivo labor rural em regime de economia familiar, reduzindo as possibilidades de acesso à aposentadoria, também como Segurado Especial.

Pois bem, evidente a existência de um vácuo regulatório entre a legislação trabalhista e previdenciária, que torna a modalidade do contrato de trabalho intermitente, um risco, não só pelas condições degradantes de trabalho impostas ao empregado rural, mas também pelos obstáculos ao acesso do benefício de aposentadoria.

Logo, faz-se necessária a adequação legislativa da matéria, ou uma atenção especial do poder judiciário, visando a proteção do trabalhador rural, caso demandas desse padrão tenham de ser resolvidas pelos Tribunais. Além disso, importante o fomento da informação ao trabalhador rural quanto aos aspectos da nova legislação, para que este venha tomar decisões de maior lucidez quando das propostas de emprego. A desinformação no campo deve acabar, cabendo às entidades sindicais e o próprio Estado, a manutenção de estrutura informativa e educacional do homem do campo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho Brasileiro teve sua origem sempre ligada à luta organização e manifestação dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, e melhores condições de salário.

O Direito do Trabalho brasileiro nasce da ruptura do modelo escravista (1888), eis a alteração brusca das condições econômicas, e métodos de produtividade. Detinha-se desta forma, grande população proletária, em período pós escravidão, trabalhando em indústrias que a cada dia se desenvolviam, dando a cara de um novo conceito de trabalho de produção de riqueza.

Sendo assim, há manifestações individuais, ainda que fora de um contexto de pressão popular organizada, contudo, buscando garantir o mínimo de dignidade, e condições menos lesivas à saúde.

Delimita-se de fato o nascimento do Direito do Trabalho, entre os períodos 1888 - 1930, com uma saída brusca da escravidão, ao desenvolvimento industrial em massa.

Percebemos que o modelo econômico nacional tem um salto da agricultura para a industrialização, sendo criada toda uma estrutura jurídica, sem contudo, as especificidades de uma categoria em específico, o trabalhador (que se tornara empregado) rural.

De todo modo, percebe-se que o Direito do Trabalho, por ser oriundo das organizações populares, bem como da criação dos sindicatos, é ramo do direito forjado principalmente no princípio da proteção do empregado, frente a relação desigual entre os sujeitos do contrato.

Tal modelo jurídico trabalhista, a partir de 11/11/2017, passa por intensa desconstrução, haja vista que entrada em vigor a Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista), trouxe retiradas de direitos que desconstroem toda a filosofia do princípio proteção, basilar de todas as relações empregatícias.

Um grande exemplo de tal desconstrução, é justamente a implantação no ordenamento jurídico, do novo modelo contratual, o contrato intermitente de trabalho, que retira vários conceitos e caracterizações do contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Indubitável que o empregado rural poderá se deparar com a nova categoria de trabalho imposta pelos empresários rurais, haja vista sua condição econômica e legal. A penosidade do trabalho efetuado pelo empregado rural é muito alta, e não resta dúvidas que o contrato intermitente de trabalho aumentará o sofrimento imposto ao trabalhador, seja por questões físicas ou psico-econômicas.

Cediço que as questões previdenciárias, são acopladas ao direito do trabalho, tendo em vista que a base da previdência de cada cidadão, é em sua grande maioria, baseada na arrecadação das contribuições previdenciárias.

A figura do contrato intermitente de trabalho, além de alterar questões principiológicas do ordenamento jurídico, assim como a condição real de trabalho do empregado rural, também desencadeará reflexos negativos ao que tange o acesso aos benefícios previdenciários, principalmente aposentadoria.

Sendo assim, ante a ruptura do modelo de concepção just trabalhista e toda a redução da proteção que dispunha o trabalhador rural, faz-se necessário o papel de informação do empregado, a ser praticado pelo Estado e entes sindicais, a fim de suprir a falta de exatidão da legislação. Por óbvio, a própria legislação deve ser revista, a fim de se preencher as lacunas geradas pela ausência de coesão das matérias trabalhistas e previdenciárias.

## REFERÊNCIAS

BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm. **Segurado especial: novas teses e discussões**. Jane Lucia Wilhelm Berwanger. Curitiba: Juruá, 2016.

BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm. **Segurado especial: o conceito jurídico para além da sobrevivência individual**. Jane Lucia Wilhelm Berwanger. 2ª ed. - Curitiba: Juruá, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 09 set. 2019

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 09 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963**. ~~Dispõe sobre o “Estatuto do Trabalhador Rural”~~. Brasília, DF, 1963. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L4214.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4214.htm). Acesso em: 10 set. 2019

BRASIL. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília, DF, 1973. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm). Acesso em: 10 set. 2019

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 10 set. 2019

BRASIL. **Lei nº 11.718, de 20 de junho de 2008**. Acrescenta artigo à Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, criando o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo; estabelece normas transitórias sobre a aposentadoria do trabalhador rural; prorroga o prazo de contratação de financiamentos rurais de que trata o § 6º do art. 1º da Lei nº 11.524, de 24 de setembro de 2007; e altera as Leis nºs 8.171, de 17 de janeiro de 1991, 7.102, de 20 de junho de 1993, 9.017, de 30 de março de 1995, e 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11718.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11718.htm). Acesso em: 12 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 2017. Disponível: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 09 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019.** Institui o Programa Especial para Análise de Benefícios com Índícios de Irregularidade, o Programa de Revisão de Benefícios por Incapacidade, o Bônus de Desempenho Institucional por Análise de Benefícios com Índícios de Irregularidade do Monitoramento Operacional de Benefícios e o Bônus de Desempenho Institucional por Perícia Médica em Benefícios por Incapacidade; altera as Leis nºs 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 7.783, de 28 de junho de 1989, 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.742, de 7 de dezembro de 1993, 9.620, de 2 de abril de 1998, 9.717, de 27 de novembro de 1998, 9.796, de 5 de maio de 1999, 10.855, de 1º de abril de 2004, 10.876, de 2 de junho de 2004, 10.887, de 18 de junho de 2004, 11.481, de 31 de maio de 2007, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009; e revoga dispositivo da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003, e a Lei nº 11.720, de 20 de junho de 2008. Brasília, DF, 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Lei/L13846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13846.htm). Acesso em: 20 set. 2019

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** Fábio Konder Comparato. – 7. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** Mauricio Godinho Delgado. - 17. ed. rev. atual. e ampl. - São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo: LTr, 2017.

MADEIRA, Danilo Cruz. **Trabalhador rural empregado X trabalhador rural em regime de economia familiar (segurado especial): diferenças previdenciárias.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 2823, 25 mar. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/18761>. Acesso em: 12 set. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Veronica Guilherme Ancelmo de; GARCIA, Eduardo Garcia. **O trabalho penoso sob a ótica do judiciário trabalhista de São Paulo.** Saúde Soc. São Paulo, v.25, n.4, p.1064-1074, 2016.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. **Seguridade social e direitos fundamentais.** Marco Aurélio Serau Junior. 3ª ed. - Curitiba: Juruá, 2019.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio; FERREIRA, Marllon Ricardo da Costa. **Contrato de Trabalho Intermitente e os seus Reflexos no Direito Previdenciário.** Marco Aurélio Serau Junior; Marllon Ricardo da Costa Ferreira. Revista Magister de Direito Trabalhista nº 88, 2019.